

# Kirchengericht

für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg

2 AS 28/2016 L

## Beschluss vom 10. Mai 2017

In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit mit den Beteiligten

1. ...

- Antragsteller -

2. ...

- Beteiligte Ziffer 2 -

Es wird festgestellt, dass der Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsverweigerungsgrund zur Verfügung steht; der Antrag wird zurückgewiesen.

## Gründe:

### I.

Mit Datum vom 29. Oktober 2016 hat die .... um Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Arbeitszeitermittlung für den Hausmeisterdienst im Gemeindehaus gebeten. Die Mitarbeitervertretung hat mit Schreiben vom 9. November 2016 die Zustimmung verweigert. Die Verweigerung wird mit veränderten Putzhäufigkeiten in den Nummern 36, 37 und 38 b des Erhebungsbogens begründet.

Die Beteiligten streiten um die Möglichkeit, die Putzhäufigkeit zu verändern. Der Dienstgeber möchte an den Positionen 36, 37 und 38 b die verbindlich vorgegebene Häufigkeit abändern.

Dem widerspricht die Mitarbeitervertretung und verweist auf den sogenannten Blattschutz. Die Mitarbeitervertretung erklärt, es würde dadurch gegen Vorgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission verstoßen. Grundsätzlich können nur mit Sternchen gekennzeichnete Felder vor Ort in Bezug auf die Häufigkeit abgeändert werden. Die anderen Felder, zu denen auch unstrittig zwischen den Beteiligten die Felder 36, 37 und 38 b gehören, stehen unter einem Abänderungsschutz, zumindest grundsätzlicher Natur.

Der Dienstgeber **vertritt die Auffassung**,

es müsse möglich sein, die Putzhäufigkeit auch bei den Nummer 36, 37 und 38 b zu ändern. Dieses Recht stehe dem Dienstgeber zu.

Die Kirchengemeinde wünscht zukünftig eine monatliche Reinigung des Jugendraums im Obergeschoss und der Treppen zum Jugendraum. Es würde sich dabei um eine Verringerung der Putzhäufigkeit handeln. Ein Mitspracherecht der Mitarbeitervertretung hinsichtlich dieser Dienstgeberentscheidung könne ihr gar nicht zustehen. Aufgrund der besonderen örtlichen oder personellen Verhältnisse könne es Abweichungen nach oben oder unten geben, diese sind jedoch zu begründen.

Der Dienstgeber verweist des Weiteren auf die Erläuterungen zu den Erhebungsbögen: Dort heißt es, es ist lediglich möglich, Eintragungen in die gelb-braunen Felder vorzunehmen, da die Tabellenblätter mit einem Blattschutz versehen sind, um die Formeln und Verknüpfungen zu schützen. Sollte es notwendig sein, diesen Blattschutz aufzuheben, um beispielsweise Zeilen einzufügen, ist es möglich, den Blattschutz mit dem Kennwort „Mesner“ aufzuheben. Das Passwort sei bekannt gegeben worden. Damit habe die Arbeitsrechtliche Kommission zu verstehen gegeben, dass nicht jedwede Änderung nicht vorgenommen werden könne. Eine grundsätzliche Änderung sei auch möglich. Es müsse auch weiter möglich sein, die Häufigkeiten zu ändern.

Die antragstellende Kirchengemeinde/der Dienstgeber **beantragt**,

dass das Kirchengemicht die Zustimmung der MAV zur Arbeitszeiterfassung (AZE) der Hausmeisterstellen der Kirchengemeinde ... ersetzt.

Die Mitarbeitervertretung **beantragt**,

den Antrag abzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung **führt zur Begründung aus**,

bei jeder Neuberechnung der Arbeitszeit eines Hausmeisters, welche die Grundlage für die Eingruppierung bilde, sei die Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Die Mitarbeitervertretung habe ein Mitspracherecht. Es habe eine gemeinsame Begehung der Örtlichkeiten stattgefunden. Die Mitarbeitervertretung sei bereits in vielen Punkten dem Dienstgeber entgegengekommen. Die verbindlich vorgegebene Häufigkeit in den Positionen 36, 37 und 38 b sollen nun jedoch geändert werden. Dies sei nicht möglich.

Die Mitarbeitervertretung beruft sich dabei auf den sogenannten Blattschutz. Es handele sich dabei um verbindliche Vorgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Bei Hausmeistern und Mesnern sei es sehr schwer, den Arbeitsumfang festzulegen und die Eingruppierung zu bestimmen, da die Aufgaben jahresabhängig und unterschiedlich oft anfallen würden. Zur Vereinheitlichung und zur Gleichbehandlung aller Hausmeister/-meisterinnen und Mesner/Mesnerinnen der Evangelischen Landeskirche habe die Arbeitsrechtliche Kommission sich ausführlich mit dem Thema beschäftigt und den verbindlichen Erhebungsbogen erlassen.

Die Mitarbeitervertretung verweist dabei auch auf das Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrats Nr. 774/6.2.

Bei hinterlegten Werten hinsichtlich der Häufigkeit handle es sich um Pauschal- und Erfahrungswerte aus der gesamten Landeskirche, dieser sei nun verbindlich festgelegt worden. Die Arbeitsrechtliche Kommission habe mit gutem Grund eine solche Entscheidung getätigt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten vom 24. November 2016, 23. Dezember 2016, 26. Januar 2017 sowie 3. Mai 2017 Bezug genommen.

## II.

1. Gemäß § 42 c MVG.Württemberg in Verbindung mit § 39 Abs. 1, 3 KAO ist für die Eingruppierung und die Feststellung des Arbeitsumfangs eines Hausmeisters/einer Hausmeisterin bzw. eines Mesners/einer Mesnerin der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Erhebungsbogen zu verwenden.

Damit steht bereits ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung zu, diese konnte im vorliegenden Fall erfolgreich ihre Zustimmung verweigern. Der Antrag des Dienstgebers war abzuweisen.

Es handelt sich um eine Eingruppierungsfrage einer Hausmeisterstelle, gemäß §§ 40 und 42 c MVG.Württemberg ist damit ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß des MVG.Württemberg eingeräumt und gegeben.

2. Das Vorhaben des Dienstgebers verstößt gegen § 39 KAO und ist als solches damit nicht zulässig. Die Dienstgeberseite selber geht von einem Mitbeteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 42 c MVG.Württemberg aus, wie sich aus dem Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrats AZ 25.00 Nr. 774/6 ergibt.

Es soll mit einer veränderten Putzhäufigkeit auch die Arbeitszeit des Hausmeisters/der Hausmeisterin bzw. des Mesners/der Mesnerin verändert werden. Dem Dienstgeber ist daher nicht Recht zu geben, dass es sich ausschließlich um eine dienstgeberseitige Entscheidung hinsichtlich der Organisation der Gebäude der Kirchengemeinde handelt. Hier- von ist nämlich auch direkt eine arbeitsrechtliche Folge für den Mesner betroffen, daraus ergibt sich ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Dies hat der Dienstgeber bei seinem Antrag übersehen.

3. § 39 Abs. 1 KAO unterscheidet zwischen Kriterien und Richtwerten. Unter die Kriterien fällt auch die Häufigkeit der einzelnen Tätigkeiten. Die einzelnen Richtwerte dagegen sind festgelegte Zeitanteile, sie sind verbindlich. Abweichungen sind im Einzelfall nur nach § 39 Abs. 1 Satz 2 KAO zulässig. Sie sind in dem vorgegebenen Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit zu begründen. Nur die siebte Spalte des Erhebungsbogens ist mit dem Wort Richtwert überschrieben. Die vierte Spalte dagegen ist mit einem Sternchen überschrieben. Aufgrund der Fußnote ist ersichtlich, dass nur bei den Feldern mit Sternchen der Zeitaufwand nach örtlicher Gegebenheit oder die Häufigkeit vor Ort festgelegt werden kann.

Im Umkehrschluss ergibt sich, dass alle Felder ohne Sternchen nach dem Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht abgeändert werden können. Im Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrats AZ 25.00 Nr. 722/6.2 heißt es dabei hinsichtlich der Erläuterungen:

„Für Tätigkeiten, die ohne Richtwert ausgerüstet sind, und für die mit einem Stern gekennzeichneten Punkte, ist vor Ort ein realistischer Zeitrahmen zu ermitteln. Die Bewertungsfaktoren der Tätigkeitsbereiche sind unveränderbar und führen zur Eingruppierung in den Vergütungsplan (VGP) 16. Grundsätzlich sind alle Tätigkeiten, die innerhalb eines Jahrs anfallen, in die Arbeitszeitermittlung aufzunehmen.“

4. Es fehlt dem Dienstgeber an einer Anspruchsgrundlage bzw. Rechtsgrundlage zur Änderung der Positionen zur Putzhäufigkeit Nr. 36, 37 und 38 b.

So ist z. B. bei Position 35 die Häufigkeit offengelassen, bei Position 33 ist sie festzusetzen.

Da die Arbeitsrechtliche Kommission damit zu erkennen gibt, dass sie bei dem Beschluss des Erfassungsbogens sowie des Blattschutzes bereits solche Eventualitäten berücksichtigen wollte, ergibt sich im Umkehrschluss daraus, dass der Blattschutz für die Position 36, 37 und 38 b als solcher hinzunehmen ist. Eine Änderungsmöglichkeit besteht nicht.

Es steht selbstverständlich der Arbeitsrechtlichen Kommission frei, eine solche Änderungsmöglichkeit zu optieren und bekanntzugeben bzw. zu beschließen. Zum momentanen Zeitpunkt kann das Kirchengesicht eine Anspruchs- und Rechtsgrundlage für das Vorbringen und das Ansinnen des Dienstgebers jedoch nicht erkennen.

Das Kirchengericht muss davon ausgehen, dass die Arbeitsrechtliche Kommission mit der Einführung des Blattschutzes auf bestimmten Positionen ganz gezielt und bewusst einen bestimmten arbeitsrechtlichen Schutz für dahinterstehende Tätigkeiten bzw. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer herbeiführen wollte.

Es ist lediglich möglich, Eintragungen in die gelb-braunen Felder vorzunehmen, da die Tabellenblätter mit einem Blattschutz versehen sind, um die Formeln und Verknüpfungen zu schützen. Aus der Bekanntgabe des Passworts alleine kann noch nicht geschlossen werden, dass es dem Dienstgeber frei steht, entsprechende Änderungen eigenständig vorzunehmen.

Dementsprechend war der Antrag des Dienstgebers abzulehnen. Der Mitarbeitervertretung steht ein Zustimmungsverweigerungsrecht zu.

Daniel Obst  
Vorsitzender Richter am Kirchengericht

Reinhard Krämer  
Beisitzender Richter

Volker Rendler-Bernhardt  
Beisitzender Richter